

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan dapat mencapai tujuannya dipengaruhi oleh banyak faktor-faktor antara lain sumber daya alam, modal, teknologi dan sumber daya manusia yang tersedia. Sekalipun tersedia sumber daya alam yang baik, modal yang memadai dan teknologi yang mutakhir, suatu perusahaan tidak akan dapat memanfaatkan dan mengoptimalkan faktor-faktor tersebut jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik. Oleh karena itu dalam era sekarang ini, individu yang berkualitas dalam bekerja merupakan prasyarat yang harus dimiliki di dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Hal ini dapat menjadi fakta bahwa perusahaan terus menginginkan karyawannya memiliki kualitas yang lebih baik. Jadi, keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang bekerja, berperilaku, dan menjalankan peran atau tugasnya dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Jika dilihat dari posisi tenaga kerja di Indonesia, kurang menguntungkan karena sebagian besar mempunyai tingkat pendidikan rendah. Bahkan disiplin kerja di Indonesia dipandang rendah. Oleh karena itu, sangat penting bagi setiap perusahaan untuk mampu meningkatkan disiplin kerja yang ada di dalam perusahaannya. Membenahi setiap kelemahan-

kelemahan maupun kendala yang membuat disiplin kerja itu kurang berjalan dengan baik sesuai dengan prosedur yang ada dalam perusahaan tersebut.

Kedisiplinan pada dasarnya merupakan suatu hal yang mutlak dimana seseorang bersedia mentaati peraturan yang berlaku untuk disepakati. Karena semakin baik disiplin seorang karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi sebuah perusahaan mencapai hasil yang optimal. Tindakan disiplin seharusnya diterapkan tidak secara sembarangan, melainkan harus adanya pertimbangan yang bijak.

Disiplin dalam bekerja sangat memberikan manfaat bagi karyawan maupun perusahaan. Bagi karyawan kedisiplinan sangat berperan penting dalam mengembangkan kemampuan yang ada pada diri karyawan. Di lain pihak, bagi sebuah perusahaan kedisiplinan dapat meningkatkan efektifitas atau prestasi kerja karyawan pada sebuah perusahaan.

Kedisiplinan yang dilaksanakan dengan baik mampu memberikan sikap serta mental karyawan kearah tindakan-tindakan yang positif sehingga berdampak kepada produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan. Oleh karena itu, setiap tindakan untuk meningkatkan kemajuan perusahaan merupakan tujuan utama dari para tenaga kerja mulai dari tingkat pimpinan sampai dengan tenaga kerja terendah.

Dengan adanya kedisiplinan yang tegas dan jelas maka dapat menimbulkan semangat kerja tinggi serta memotivasi karyawan dalam

bekerja, sehingga karyawan memiliki rasa kesadaran untuk melaksanakan pekerjaannya. Peraturan yang ada dalam disiplin kerja sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di sebuah perusahaan. Beberapa perusahaan banyak mengalami ketidaksesuaian dari hasil yang kurang memuaskan dalam penggunaan sumber daya manusianya, salah satu penyebabnya adalah penggunaan tenaga kerja yang kurang produktif dan tingkat kedisiplinan yang rendah.

Disiplin yang tinggi mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Setiap perusahaan harus menegakkan kedisiplinan dalam setiap kegiatan perusahaan.

Pemberian disiplin itu bukan untuk menakut-nakuti ataupun mengancam karyawan tetapi untuk mengarahkan karyawan mengikuti semua peraturan-peraturan yang ada di dalam perusahaan, dan tentunya untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu. Jadi pada saat keadaan normal, disiplin juga tetap berlaku dan berfungsi ditengah-tengah karyawan.

Suatu perusahaan harus mampu menegakkan kedisiplinan dan menerapkan kepada setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Adapun penegakan peraturan dalam disiplin kerja, salah satunya tentang absensi kehadiran. Namun masih terdapat karyawan yang tidak hadir pada saat hari kerja.

PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana Kab. Kampar merupakan sebuah perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang bergerak di bidang usaha perkebunan karet dan kelapa sawit, dengan jumlah karyawan pada tahun 2012 sebanyak 598 orang. Pihak manajemen PT.Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana Kabupaten Kampar sangat paham betul akan pentingnya disiplin kerja yang tinggi bagi seluruh karyawan yang ada di setiap divisi. Hal ini menjadi salah satu faktor penentu bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya di dalam mendapatkan laba maupun untuk mencapai tujuan jangka panjang.

Namun, perlu untuk mengetahui lebih jelas mengenai keadaan karyawan, faktor-faktor yang mempengaruhi seorang karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi karena dengan disiplin kerja yang tinggi karyawan akan dapat menjalankan pekerjaannya sesuai dengan bagian masing-masing.

Dalam hal ini, untuk mengetahui perkembangan jumlah dan komposisi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana dari tahun 2008 sampai 2012 dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.1: Jumlah Komposisi Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana Kabupaten Kampar Tahun 2008-2012

| No. | Bagian | Jumlah Per Tahun (Orang) | | | | |
|---------------|-------------------|--------------------------|------------|------------|------------|------------|
| | | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
| 1 | Manajer Kebun | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2 | Asisten Kepala | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | Tata Usaha | 17 | 21 | 24 | 26 | 31 |
| 4 | SDM/Umun | 20 | 22 | 20 | 31 | 32 |
| 5 | Pengawas | 25 | 24 | 25 | 22 | 33 |
| 6 | Teknik | 20 | 20 | 43 | 45 | 41 |
| 7 | Afd I Karet | 79 | 70 | 74 | 72 | 82 |
| 8 | Afd II Karet | 73 | 70 | 74 | 83 | 85 |
| 9 | Afd III Karet | 55 | 57 | 83 | 78 | 75 |
| 10 | Afd IV Karet | 61 | 69 | 79 | 77 | 75 |
| 11 | Afd V Sawit | 78 | 65 | 71 | 69 | 36 |
| 12 | Afd VI Sawit | 33 | 30 | 34 | 32 | 29 |
| 13 | Afd VII Sawit | 35 | 32 | 30 | 37 | 33 |
| 14 | Afd VIII Sawit | 31 | 30 | 35 | 38 | 41 |
| 15 | Keamanan (Pa.Pam) | 29 | 30 | 40 | 2 | 2 |
| Jumlah | | 559 | 543 | 635 | 615 | 598 |

Sumber: Kantor PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana Kabupaten Kampar 2008-2012

Dari tabel 1.1 dapat kita lihat jumlah karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana Kab. Kampar pada lima tahun terakhir. Sedangkan untuk lebih jelasnya mengenai tingkat absensi karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana Kab.Kampar dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.2: Rekapitulasi Absensi Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana Kabupaten Kampar Pada Bulan Januari-Desember 2012

| Bulan | Jumlah Karyawan (Orang) | Efektif bekerja (Hari) | Absensi (Orang) | | | Hadir | Tidak Hadir |
|------------------|-------------------------|------------------------|-----------------|------------|------------|---------------|---------------|
| | | | S | I | A | % | % |
| Januari | 609 | 25 | 132 | 6 | 17 | 75,56 | 24,44 |
| Februari | 608 | 25 | 115 | 7 | 13 | 78,68 | 21,32 |
| Maret | 606 | 26 | 118 | 11 | 3 | 79,12 | 20,88 |
| April | 606 | 24 | 88 | 7 | 4 | 84,29 | 15,71 |
| Mei | 606 | 26 | 111 | 4 | 11 | 80,07 | 19,93 |
| Juni | 605 | 26 | 131 | 12 | 6 | 76,39 | 23,61 |
| Juli | 605 | 26 | 138 | 7 | 3 | 76,55 | 23,45 |
| Agustus | 604 | 25 | 74 | 9 | 25 | 82,83 | 17,17 |
| September | 604 | 25 | 229 | 25 | 13 | 57,56 | 42,44 |
| Oktober | 602 | 25 | 123 | 23 | 12 | 74,33 | 25,67 |
| November | 601 | 25 | 114 | 4 | 24 | 77,32 | 22,68 |
| Desember | 598 | 25 | 133 | 10 | 3 | 76,57 | 23,43 |
| Jumlah | 598 | 303 | 1506 | 125 | 134 | 919,27 | 280,73 |
| Rata-rata | | 25 | 125 | 10 | 11 | 76,60 | 23,39 |

Sumber: Kantor PT.Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana Kabupaten Kampar 2012

Apabila tingkat absensi pada suatu perusahaan melebihi dari 3% maka dapat dikategorikan tingkat absensi tinggi. Tingginya absensi akan berakibat pada efektifitas kerja perusahaan.

Dari tabel diatas dapat didefenisikan tingkat ketidakhadiran karyawan masih rendah, yang disebabkan oleh naik turunnya absensi karyawan yang dapat dilihat pada tabel diatas. Tercatat selama bulan Januari sampai Desember 2012 dengan efektif bekerja 24-26 hari, data absensi karyawan tertinggi berada pada bulan September dengan persentase ketidakhadiran sebesar 42,44%.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana Kabupaten Kampar untuk tahun 2012 masih tergolong rendah.

Perusahaan perlu mengambil langkah-langkah nyata didalam kegiatan operasional dimasa yang akan datang dengan begitu dapat mengurangi tingkat absensi dan sekaligus membuat karyawan lebih produktif dalam bekerja.

Dari uraian tersebut diatas, penulis tertarik mengambil judul penelitian: **“Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana Kabupaten Kampar”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana Kabupaten Kampar?
2. Kebijakan apa saja yang dibuat oleh PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana Kabupaten Kampar dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana Kabupaten Kampar.
2. Untuk mengetahui kebijakan yang dibuat oleh PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana Kabupaten Kampar dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengaplikasikan ilmu-ilmu yang didapat dan diterima penulis selama mengikuti perkuliahan.
2. Sebagai bahan masukan bagi peningkatan disiplin kerja.
3. Sebagai bahan referensi atau sumber informasi bagi seorang peneliti berikutnya dengan bahan pokok permasalahan yang sama.

1.4 Rencana Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembahasan dan pengertian dari penulisan ini, maka penulis akan membagi kedalam enam bab, Bab tersebut terdiri dari sub-sub bab yang mempunyai kaitan antara yang satu dengan yang lainnya. Dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini penulis akan menggunakan beberapa teori yang melandasi penulisan ini, dan berhubungan dengan judul penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini digunakan untuk menguraikan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PENELITIAN

Pada bab ini penulis menjelaskan sejarah singkat tempat penelitian, struktur organisasi serta tugas dan wewenang dalam organisasi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan membahas hasil dari penulisan dan pembahasan yang dilakukan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis akan merangkum pembahasan pada bab-bab sebelumnya dalam suatu kesimpulan dan kemudian mencoba memberikan saran yang kiranya bermanfaat.